



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Providencia: Consulta sentencia
Proceso: Ordinario Laboral
Radicación No: 66001-31-05-004-2021-00031-01
Demandante: Sandra Patricia Serna Marín
Demandado: Eficacia S.A.
Compañía Colgate Palmolive
Juzgado de origen: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
Tema a tratar: Continuidad laboral – prescripción – salario – despido sin justa causa

Pereira, Risaralda, diecisiete (17) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Acta de discusión No. 76 del 12-05-2023

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el 22 de septiembre del 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Sandra Patricia Serna Marín** contra **Eficacia S.A. y Compañía Colgate Palmolive**.

Recurso que fue repartido a esta Colegiatura el 14 de octubre de 2022.

ANTECEDENTES:

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Sandra Patricia Serna Marín pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajo con Eficacia S.A. desde el 04/02/2008 hasta el 17/10/2017 y en consecuencia se declare que la “*bonificación mera liberalidad no salarial*” constituye salario y por ende, debe ser tenida en cuenta como factor salarial para reliquidar

sus prestaciones sociales del **2010 al 2017**, vacaciones, indemnizaciones y aportes a la seguridad social en pensiones del **2010 al 2017**.

Asimismo, solicitó la condena por indemnización moratoria del artículo 65 del C.S.T. a partir del 18/10/2017; la sanción por no consignación de la totalidad de las cesantías, y el despido sin justa causa con inclusión de todos los factores que constituían salario; además, conforme a la pretensión 14 pretende la solidaridad de Palmolive respecto de todas las acreencias adeudadas, debido a que era la beneficiaria de las labores ejecutadas.

La demandante fundamentó sus aspiraciones en que: *i)* el 04/02/2008 comenzó a prestar sus servicios para Eficacia S.A. en la venta y comercialización de los productos elaborados por la Compañía Colgate Palmolive; *ii)* el salario devengado era igual al mínimo legal mensual vigente; *iii)* a partir del mes de **marzo de 2010** su empleadora comenzó a pagarle de forma mensual y habitual una “*bonificación mera liberalidad no salarial*” en un valor variable; *iv)* bonificación que no era tomada en cuenta para liquidar sus prestaciones sociales ni la seguridad social.

v) Su hermana Martha Lucía Serna fue vinculada a Eficacia S.A. el 29/05/2014 como mercaderista; *vi)* su empleador tenía conocimiento del vínculo consanguíneo que tenía la demandante con Martha Lucía Serna; *vii)* el 25/07/2017 su empleador elaboró un “*otro si al contrato de trabajo – consanguinidad*” en el que se estipulaba que no debía haber conflicto de intereses por motivos de parentesco hasta el 3er grado de consanguinidad y 2do de afinidad; *viii)* documento frente al que la demandante informó a su empleador, que este era conocedor del vínculo laboral de su hermana Martha Lucía Serna, por lo que era un “*imposible jurídico signar dicho documento*”, pues serviría para un despido con justa causa de ambas hermanas; *ix)* el 13/10/2017 la demandada citó a descargos a las hermanas y el 17/10/2017 se comunicó la terminación de ambos contratos con justa causa por haber incumplido las obligaciones del trabajador al no dar aviso oportuno del conflicto de intereses presentado con la hermana de la demandante pues trabajan en el mismo canal.

x) Colgate Palmolive era la beneficiaria de las labores de la demandante.

Eficacia S.A. al contestar la demanda se opuso a todas y cada una de las pretensiones para lo cual argumentó que, aunque la demandante sí prestó los servicios personales a su favor, no fue a través de una única relación laboral, sino a través de 18 contratos **de obra o labor** a partir del 05/02/2007. Explicó que desde

el 2007 hasta el 2013 la demandante también prestó sus servicios a otras personas jurídicas como Extras S.A., Listos S.A., Ocupar Temporales S.A.; por lo que, no era dable declarar una única relación de trabajo con Eficacia S.A.

Explicó que el contrato de trabajo **por obra o labor** consistía en atender los requerimientos de las distintas empresas contratantes y no únicamente de Colgate Palmolive y que la bonificación no era factor salarial que además se pagaba de forma espontánea y por mera liberalidad.

De otro lado, argumentó que solo hasta la diligencia de descargos realizada el 12/10/2017 tuvo conocimiento del parentesco de la demandante con su hermana Martha Lucía Serna. Indicó que con la firma del otro sí del 05/07/2015 la trabajadora no manifestó vínculo de consanguinidad alguno y convino que en caso de tenerlo se comprometía a informarlo. Adujo que se pactó que la violación a las cláusulas del citado otro sí darían lugar a la terminación del contrato y que la obligación de la demandante era solamente informarlo, puesto que *“la sanción sólo se aplicaría en el evento de que aquella se abstuviera de ponerlo en conocimiento”* (fl. 7, archivo 10, exp. Digital), y que la demandante en la diligencia de descargos aceptó que no informó dicho parentesco; por lo que, el 17/10/2017 se terminó el contrato por justa causa.

Presentó como medios de defensa los que denominó “inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido a cargo de la empresa Eficacia S.A.”, “terminación del contrato de trabajo de la señora Sandra Patricia Serna se originó por justa causa”, “inexistencia de solidaridad y de obligación a cargo de la empresa Colgate Palmolive” y “prescripción”.

Colgate Palmolive Compañía al contestar la demanda se opuso a todas las pretensiones elevadas en su contra para lo cual explicó que la demandante *“prestó los servicios profesionales en Colgate Palmolive, sin embargo, dicha labor no se realizó de forma continua”* y seguidamente adujo que la vinculación de la demandante se hacía a través de contratos de obra o labor *“por parte de Eficacia”* para ser mercaderista o apoyo de venta. Luego, negó la responsabilidad solidaria porque las actividades de la demandante no corresponden a las de Colgate Palmolive Compañía. Presentó como medios de defensa los que denominó *“inexistencia de solidaridad y de obligación a cargo de mi representada Colgate Palmolive”*, *“prescripción”*, entre otras.

2. Síntesis de la sentencia

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira negó las pretensiones y condenó en costas a la demandante a favor de la parte demandada.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó en cuanto a la unidad de la relación laboral que pese a que entre el 04/02/2008 y el 17/10/2017 ocurrieron contratos de trabajo en los que no hubo solución de continuidad, pues las interrupciones no superaban el mes, lo cierto es que sobre los mismos operaba el fenómeno de la prescripción y por “*sustracción de materia*” no se podría realizar pronunciamiento expreso de las acreencias que generaran los mismos.

En efecto, concluyó que los créditos a reclamar con anterioridad al “17/10/2018” estaban consumados por el fenómeno extintivo.

Luego, adujo frente a la bonificación recibida por la demandante no era factor salarial pues ninguna prueba se había allegado que diera cuenta de las condiciones que generaban dicho reconocimiento, por lo que los pagos quedaban en el campo de la mera liberalidad, máxime que las partes pactaron a partir del 05/07/2015 la exclusión de los mismos como factor salarial.

En cuanto al despido señaló que no se acreditó que fuera sin justa causa en la medida que el incumplimiento de las obligaciones de la demandante devino de “*no dar aviso oportuno*” del conflicto de intereses que se presentaba con su hermana Martha Lucía Serna pues trabajan en el mismo canal. Obligación a la que la demandante se había comprometido el 25/07/2017. Además, explicó que, pese a que la vinculación de la hermana de la demandante había ocurrido con anterioridad al otro sí, lo cierto era que allí la demandante afirmó no tener relación de parentesco alguno, y por ende decidió ocultar dicha información.

Finalmente, señaló que en tanto no salió avante la pretensión principal de reliquidación, entonces no había lugar a analizar las pretensiones que dependían de esta, entre ellas, la solidaridad deprecada frente Colgate Palmolive Compañía.

3. Del grado jurisdiccional de consulta

De conformidad con el artículo 69 del C.P.L. y de la S.S. al ser las pretensiones completamente desfavorables a la demandante se ordenó surtir este grado a su favor.

4. Alegatos de conclusión

Los presentados únicamente por la demandada Eficacia S.A. coinciden con los temas a abordar en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos.

De entrada, es preciso advertir que la juzgadora en la parte resolutive de la decisión dispuso “*Negar las pretensiones de la demanda interpuestas por Sandra Patricia Serna Marín en contra de Eficacia S.A. y Colgate Palmolive Compañía, por las razones que obran en la parte considerativa de esta providencia*” y seguidamente declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación (archivo 18, exp. Digital).

No obstante, la razón de la decisión - consideraciones – se fundó en que sí se había acreditado la existencia de un único contrato de trabajo, pero que en tanto había operado el fenómeno de la prescripción, entonces por sustracción de materia no se haría pronunciamiento expreso de las acreencias laborales.

De ahí que, aun cuando fue próspero para la demandante la existencia de un único contrato de trabajo, lo cierto es que ninguna decisión en ese sentido se plasmó en la resolución de la decisión; por lo que, corresponde a esta Colegiatura complementar dicha ausencia al tenor del artículo 287 del C.G.P., pero a su vez debe este Tribunal analizar la existencia del citado único contrato de trabajo, en la medida que la juzgadora solo podía declarar que un derecho había prescrito si y solo si el mismo existía, de ahí que bajo este último argumento y en razón al grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de la demandante es que se revisa la existencia de un único contrato para establecer si las acreencias derivadas del mismo prescribieron o no; por lo que, visto el recuento anterior, la Sala formula los siguientes interrogantes:

1.1 ¿Se acreditó la existencia de una única relación laboral entre la demandante y Eficacia S.A. desde el 04/02/2008 hasta el 17/10/2017?

1.2 En caso de respuesta positiva ¿los pagos por “*bonificación mera liberalidad no salarial*” constituyeron un factor salarial que lleve consigo a la reliquidación de las acreencias laborales de la trabajadora desde **marzo de 2010 hasta el 2017**?

1.3 ¿Se acreditó el despido sin justa causa?

1.4 ¿Qué acreencias laborales prescribieron?

1.5. En caso de no prescribir las acreencias laborales ¿Compañía Colgate Palmolive es solidario con su pago?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1. Contrato por obra o labor contratada

El artículo 45 del C.S.T. establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Sobre la naturaleza de este tipo de contratos la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que frente a este lo que delimita o determina su duración es “*la consecución de un determinado resultado*” (SL3526-2022).

Entonces, para la citada alta corporación la fecha de finalización de este tipo de contratos es cierta porque depende de la ejecución de determinadas actividades, de ahí que:

*“La condición resolutoria debe aparecer clara y precisa pues, de no, puede entenderse pactado a **término indefinido**. En otras palabras, «no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, **se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida**» (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018 y CSJ SL4936-2021)” (ibidem).*

Ahora bien, en los eventos en que la duración de un contrato por obra o labor determinada se encuentra atado a la vigencia de un contrato suscrito entre el empleador y la empresa cliente, entonces resulta importante verificar el término de duración de este último pacto, y con ello verificar si se cumplió lo pactado con el trabajador.

En tiempo anterior y bajo la misma línea de pensamiento la Corte explicó que el límite del contrato de obra o labor determinada se circunscribe a:

“la finalización o verificación de una serie de etapas que deben ser precisas, impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido.

Esa necesidad del trabajo limitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, en el que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor, o hasta su finalización” (SL2176-2017).

2.2. De la prueba del contrato de trabajo por obra o labor determinada

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL3804-2022, que a su vez memoró la sentencia SL2600-2018 explicó la prueba de este tipo de contratos. Así, indicó que en tanto que en el derecho laboral colombiano prima la regla general de la libertad probatoria, pues al tenor del artículo 54 del C.S.T. la existencia y condiciones del contrato se pueden acreditar por cualquier medio probatorio ordinario, entonces se concluye que en tanto el contrato de trabajo por duración de la obra es consensual, entonces no se requiere para su validez que conste por escrito, pero para determinar su existencia bajo esta modalidad sí resulta imprescindible que la obra o labor contratada i) sea clara, que se encuentra ii) bien delimitada e identificada en el convenio, o por lo menos, que:

iii) “(...) incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado” (ibidem).

De ahí que, para la citada Corte frente al tiempo de duración de un contrato de trabajo por obra, debe existir un acuerdo de voluntades, de lo contrario se entenderá que el vínculo fue celebrado a término indefinido.

2.2.1. Fundamento fáctico

Rememórese que la demandante pretendió la declaración de una única relación laboral desde el 04/02/2008 hasta el 17/10/2017, de lo que se infiere que la modalidad contractual perseguida es a término indefinido, respecto del cual la *a quo* concluyó que de los múltiples contratos allegados se podía concluir que en varios de ellos no existió solución de continuidad, pero que resultaba inane declaración alguna pues había operado el fenómeno de la prescripción.

Conclusión que para la Colegiatura aparece ligera en la medida que la excepción de fondo de prescripción solo podía ser analizada una vez se acreditara el derecho pretendido, de modo que correspondía de forma imperiosa auscultar la citada unidad contractual pretendida bajo la existencia de un contrato a término indefinido y hacer las declaraciones pertinentes, para solo así analizar la excepción de prescripción.

En ese sentido, y bajo el grado jurisdiccional de consulta anunciado corresponde ahora al Tribunal realizar tal análisis.

Así, obra documento en el que Eficacia S.A. informó a la demandante la relación de contratos laborales suscritos (fl. 15, archivo 03, exp. Digital), como se evidencia en la siguiente tabla con el número total de días de interrupción entre cada uno de ellos.

Folio	Número contrato	Inicio	Terminación	Interrupción
15	1	05/02/2007	08/08/2007	0 días
15	2	09/08/2007	09/09/2007	11 días
15	3	21/09/2007	23/09/2007	4 días
15	4	28/09/2007	30/09/2007	4 días
15	5	05/10/2007	07/10/2007	3 meses y 10 días
15	6	18/01/2008	03/02/2008	0 días
15	7	04/02/2008	22/12/2008	23 días
15	8	16/01/2009	15/01/2010	16 días
15	9	03/02/2010	02/02/2011	20 días
15	10	23/02/2011	14/03/2012	16 días
15	11	31/03/2012	13/04/2013	15 días

15	12	29/04/2013	04/06/2014	19 días
15	13	24/06/2014	25/06/2015	19 días
15	14	15/07/2015	11/07/2016	13 días
15	15	30/07/2016	02/07/2017	19 días
15	16	22/07/2017	17/10/2017	Finalizó el contrato

No obstante, ninguna de las partes allegó los documentos que reflejarían el pacto de trabajo, pero la demandada al contestar el hecho 1º del libelo genitor admitió que todos y cada uno de dichos contratos habían sido pactados **por obra o labor contratada** (fl. 3, archivo 10, exp. Digital), y aclaró que durante dichos contratos la demandante había prestado sus servicios no solo a Colgate Palmolive, sino a varias empresas más como Extras S.A., Listos S.A., Ocupar Temporales S.A.; por lo que, correspondía al demandado acreditar tal modalidad contractual, pues en los términos de la jurisprudencia la ausencia de dicha prueba implicará que la relación laboral sea a término indefinido, o por lo menos, de haber sido a término indefinido, acreditar que cada uno de ellos en efecto terminó en el hito final señalado.

Así, frente a la naturaleza de la labor contratada al contestar la demanda Eficacia S.A. indicó *“con el fin de atender los requerimientos de las distintas empresas contratantes, y no únicamente de Colgate Palmolive”* (fl. 4, ibidem), y seguidamente explicó que *“se establecieron las labores para desempeñar, entre ellas, mercaderista y otras”* (ibidem).

Y finalmente, dijo que su objeto social corresponde a *“mercadeo y ventas: desarrollo de actividades de merchandising, ventas, promociones, fulfillment, generación de demanda, up selling (impulso a las ventas (...))”* (ibidem).

Luego, verificado el certificado de existencia y representación legal aparece como objeto social de Eficacia S.A. *“(...) la externalización de procesos de negocio – business procesos outsourcing- enfocados en la implementación y desarrollo de soluciones especializadas relativas a la industria, el comercio y el sector de servicios en calidad de contratistas independientes con autonomía técnica y directiva (...) las operaciones sociales pueden incluir (...) mercadeo y ventas”* (fl. 267, archivo 03, exp. Digital),

Obran en el plenario algunos de los desprendibles de pago emitidos por Eficacia S.A. desde febrero de 2008 hasta octubre de 2017, pero lo que todos ellos sí tienen

de forma constante es que aparece como “**Nombre Cliente Colgate Palmolive Compañía**” (fls. 18 a 253, archivo 03, exp. Digital).

Milita además la historia laboral emitida por Protección S.A. el 21/06/2018 en la que aparecen las cotizaciones a pensión realizadas por Eficacia S.A. a favor de la demandante de forma continua e ininterrumpida desde febrero de 2008 hasta octubre de 2017, en el que por cada mes de cada año se reportaron ciclos de 30 días, excepto en los que al igual que en los contratos de trabajo hubo interrupción por unos cuantos días (fls. 6 a 9, archivo 03, exp. Digital).

Finalmente, reposan únicamente los siguientes contratos de trabajo “*por duración de la obra o labor contratada*” en los que se indica:

“Naturaleza del contrato: *por obra o labor contratada.*

Descripción de la obra o labor contratada: *para desempeñar labores enfocadas a incrementar la rotación de los productos en punto de venta.*

(...)

Fecha de inicio: *2015-07-05*” (fl. 101, archivo 10, exp. Digital).

Igual situación se anotó en los contratos con fecha de inicio 30/07/2016 y 22/07/2017 (fls. 103 y 105, archivo 10, exp. Digital).

En el restante haz probatorio no obra contrato comercial alguno entre Eficacia S.A. y Colgate Palmolive ni esta última lo acercó al contestar la demanda.

Documental de la que se desprende que los contratos que ataron a la demandante y a Eficacia S.A. no tenían una naturaleza de obra o labor contratada, sino a término indefinido, como quiera que aparece diciendo y por demás expreso en los contratos suscritos en los años 2015 a 2017 que la duración de la obra sería “*para desempeñar labores enfocadas a incrementar la rotación de los productos en punto de venta*” (fl. 101, archivo 10, exp. Digital).

Descripción de la naturaleza de la labor contratada y su duración que de ninguna manera aparece determinada en forma clara y concreta, quedando a discreción y voluntad de Eficacia S.A. establecer hasta cuándo llegaría esa relación, que en todo caso no se compadece con la modalidad contractual invocada, pues para ello se requería inexorablemente acreditar la forma de ejecución de dichos contratos para

así conocer a partir de las actividades a realizar cuál sería la fecha posible de finalización, máxime que no se tienen los contratos comerciales entre Colgate Palmolive Compañía y Eficacia S.A., ni se confesó la duración de estos, pues solamente la citada compañía al contestar la demanda aceptó que sí tuvo un vínculo comercial con Eficacia S.A, pero nada dijo sobre la aludida duración.

Y es que en el evento de ahora si bien Eficacia S.A. se dedica a procesos de outsourcing concretamente en el mercado y las ventas, y para ello la demandante se contrató como “*mercaderista*”, lo cierto es que ninguna prueba allegó Eficacia S.A. para demostrar hasta cuando iba cada contrato en función a la labor de mercaderista contratada, dejando al azar en la contratación de Sandra Patricia Serna Marín la finalización de dichos contratos, por no decir, que su finalización en realidad quedó atada a la voluntad de Eficacia S.A., pues se itera esta última ni siquiera allegó el convenio comercial suscrito con Colgate Palmolive para determinar a partir de este, en cuáles campañas de ventas se enviaría a la demandante a participar, y mucho menos en qué lugares, y con ello se refiere esta Sala a que Eficacia S.A. no acreditó, si es que la labor de la demandante como mercaderista estaba atada a una obra, cuál obra sería esta, que en términos de ventas correspondería a una campaña x en un sitio determinado, ya fuera centro comercial, supermercado, etc...

Y mucho menos acreditó Eficacia S.A. como pretendió hacerlo al contestar la demanda que las labores de mercaderista se prestaron para otras empresas cliente, porque la representante de dicha sociedad al absolver el interrogatorio de parte aceptó que la empresa cliente siempre fue Colgate Palmolive S.A., que se confirma con los desprendibles de pago que el cliente siempre fue Colgate Palmolive, y finalmente, en su historia laboral no se reporta empleador diferente desde febrero de 2008 hasta octubre de 2017 que son los extremos reclamados por la demandante.

De ahí que ante la ausencia de prueba de la naturaleza exacta, clara y diáfana de la obra para la que fue contratada la demandante, se desprende que su relación laboral fue a término indefinido, sin que haya lugar a desdecir de su continuidad pues conforme a la tabla ya expuesta, entre la finalización de uno y otro no transcurrieron más de 30 días, por lo que las terminaciones fueron aparentes, porque volvía a ejecutarse la misma actividad – mercaderista -, para la misma empresa cliente – Colgate Palmolive -, sin que se hubiese demostrado, como lo intentó la demandada, que dicha prestación se realizó para diferentes clientes.

Así, concretamente analizados los contratos suscritos y las interrupciones que ocurrieron entre cada uno de ellos, es preciso aclarar que la demandante únicamente pretende la unidad contractual desde el 04/02/2008 de ahí que a partir de dicho hito inicial se advierte que ninguna interrupción mayor a 27 días ocurrió hasta la finalización del contrato acaecida el 17/10/2017.

En consecuencia, era dable concluir la declaración de existencia de una única relación laboral entre la demandante y Eficacia S.A. desde el 04/02/2008 hasta el 17/10/2017 y en ese sentido se adicionará la sentencia de primer grado.

2.2 Pagos que no constituyen salario

2.2.1 Fundamentos jurídicos

Conforme al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, es salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, de lo que se colige que, si un pago se dirige a retribuir el trabajo prestado, independientemente de la forma, denominación o instrumento jurídico que se utilice, es salario.

En razón a lo anterior la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia de 29-11-2017. Radicado 49967. M.P.) señaló que no importaba la figura jurídica o contractual utilizada, si lo percibido es consecuencia directa de la labor desempeñada o la mera disposición de la fuerza de trabajo, tendrá, en virtud del principio de la primacía de la realidad (art. 53 CP), carácter salarial.

Asimismo, que tampoco es válido para las partes, en virtud del artículo 128 *ibídem*, despojar de incidencia salarial un pago claramente remunerativo, cuya causa inmediata es el servicio prestado, teniendo en cuenta que la ley no autoriza a las partes para que dispongan que aquello que por esencia es salario, dejó de serlo; por lo tanto, sería ineficaz cualquier cláusula contractual en que las partes nieguen el carácter de salario a lo que intrínsecamente lo es, por corresponder a una retribución directa del servicio, o pretendan otorgarle un calificativo que no corresponda con esa naturaleza salarial.

Por otro lado, señaló el órgano de cierre en materia laboral (Sent. Cas. Lab. del 18-05-2016, radicado 47048) que los pagos realizados por el empleador al trabajador

por regla general son retributivos, a menos que resulte claro que su entrega obedece a una finalidad distinta, por lo tanto, le corresponde al empleador la carga de probar que su destinación tiene una causa no remunerativa.

2.2.2. Fundamento fáctico

Obran en el expediente los comprobantes de nómina emitidos por Eficacia S.A. en los que se reportan los conceptos pagados en las citadas nóminas, dentro de los que se insertó el concepto “*Colgate Palmolive Bonifi No Salarial*” para los siguientes meses:

Folio archivo 03, exp. digital	Fecha de pago	Valor pagado
36	03/10/2008	\$600.000
42	28/12/2008	\$375.000
48	30/03/2009	\$188.000
64	30/11/2009	\$375.000
71	30/03/2010	\$375.000
72	15/04/2010	\$140.000
74	15/05/2010	\$250.000
81	30/08/2010	\$375.000
86	15/11/2010	\$300.000
90	15/01/2011	\$70.000
93	15/03/2011	\$375.000
97	15/05/2011	\$375.000
100	30/06/2011	\$70.000
103	15/08/2011	\$375.000
105	15/09/2011	\$210.000
109	15/11/2011	\$515.000
114	30/01/2012	\$575.000
120	15/05/2012	\$125.000
122	15/06/2012	\$191.666
124	15/07/2012	\$191.666
126	30/08/2012	\$166.667
127	15/09/2012	\$166.667
129	15/10/2012	\$166.667
131	15/11/2012	\$166.667
133	15/12/2012	\$166.667
135	15/01/2013	\$166.667
138	28/02/2013	\$191.667
139	15/03/2013	\$191.667
141	15/04/2013	\$191.667
146	30/06/2013	\$191.667
147	15/07/2013	\$191.667
149	15/08/2013	\$316.667
151	15/09/2013	\$125.000
153	15/10/2013	\$125.000

Proceso Ordinario Laboral
Radicado: 66001-31-05-004-2021-00031-01
Sandra Patricia Serna Marín vs. Eficacia S.A. y Compañía Colgate Palmolive

154	30/10/2013	\$350.000
155	15/11/2013	\$100.000
157	15/12/2013	\$146.667
159	15/01/2014	\$146.667
161	15/02/2014	\$280.000
163	15/03/2014	\$233.333
165	15/04/2014	\$233.333
168	30/05/2014	\$195.833
169	09/06/2014	\$391.667
173	15/08/2014	\$100.000
175	15/09/2014	\$212.000
177	15/10/2014	\$100.000
179	14/11/2014	\$129.167
181	14/12/2014	\$295.833
183	14/01/2015	\$295.833
185	14/02/2015	\$266.667
187	14/03/2015	\$100.000
188	29/03/2015	\$177.778
189	14/04/2015	\$100.000
190	29/04/2015	\$177.778
192	29/05/2015	\$177.778
193	14/06/2015	\$75.000
194	29/06/2015	\$150.000
196	14/08/2015	\$475.000
197	29/08/2015	\$75.000
198	14/09/2015	\$400.000
199	29/09/2015	\$75.000
200	14/10/2015	\$200.000
201	29/10/2015	\$75.000
202	14/11/2015	\$75.000
203	29/11/2015	\$37.500
204	14/12/2015	\$75.000
205	29/12/2015	\$177.778
206	14/01/2016	\$75.000
207	29/01/2016	\$177.778
209	29/02/2016	\$252.788
211	29/03/2016	\$75.000
213	29/04/2016	\$208.333
215	29/05/2016	\$213.333
218	29/06/2016	\$346.667
220	25/07/2016	\$346.667
222	29/08/2016	\$50.000
224	29/09/2016	\$50.000
225	15/10/2016	\$100.000
226	29/10/2016	\$50.000
227	14/11/2016	\$100.000
228	29/11/2016	\$25.000
229	14/12/2016	\$100.000
230	29/12/2016	\$172.778

232	29/01/2017	\$172.778
233	14/02/2017	\$110.000
234	28/02/2017	\$147.778
235	14/03/2017	\$110.000
237	14/04/2017	\$345.556
239	14/05/2017	\$235.556
240	29/05/2017	\$81.375
242	15/06/2017	\$235.556
243	29/06/2017	\$81.375
245	29/07/2017	\$81.375
246	26/07/2017	\$400.000
248	29/08/2017	\$66.938
250	29/09/2017	\$66.938
252	29/10/2017	\$666.938

Del análisis uno a uno de los pagos advertidos se desprende que sí se acreditó el requisito iniciador de esta pretensión como es que su pago sea habitual, pues a partir del 15/11/2011 la regla general es que dichos pagos se realizan mes a mes, sin que desdiga de su habitualidad que el pago corresponda a valores disímiles entre sí, por el contrario ello evidencia que en atención a la labor de mercaderista de la demandante, esto es, de labores “enfocadas a incrementar la rotación de los productos en punto de venta”, entonces con probabilidad de verdad dichos pagos correspondían a comisiones por las ventas realizadas, que inexorablemente son retributivas de la prestación del servicio personal de la demandante.

Conclusión que se confirma por lo declarado por Martha Serna, que si bien adujo ser hermana de la demandante, lo cierto es que también prestó sus servicios para Eficacia S.A. y en ese sentido declaró que la bonificación por mera liberalidad correspondía al pago de las comisiones recibidas mes a mes por cumplimiento de metas.

Al punto se advierte que aun cuando en algunos meses no se pagó dicho dinero, lo cierto es que los mismos, como se anunció por regla general se pagaran mes a mes, y sobre este punto la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, al analizar un caso de contornos similares al de ahora explicó que:

“la Sala advierte que, en el transcurso de su relación laboral, el demandante devengó las denominadas bonificaciones en los siguientes periodos: febrero a diciembre de 2006; febrero a diciembre de 2007; enero, febrero, abril, mayo, junio, septiembre y diciembre de 2008, y enero a septiembre de 2009.

De lo anterior se observa fácilmente que, tal como lo determinó el a quo, los pagos recibidos por el demandante eran habituales, periódicos y permanentes, pues fueron percibidos casi en todos los meses de los años 2006 a 2009” (SL1798-2018).

De lo que se desprende que el hecho de que en algunos pocos meses no hubiera recibido el pago del dinero citado, tal ausencia desdiga de la realidad acontecida, es decir que sí eran habituales, periódicas y permanentes.

Además, frente a su naturaleza, la citada Corte también expresó que *“las denominadas bonificaciones en realidad eran comisiones, es decir, pagos correlacionados con el cumplimiento de determinadas metas a cargo de los analistas de crédito(...) en otros términos, son remuneraciones ligadas al desempeño o la actividad del trabajador, que, por tanto, son claramente retributivos”* (SL1798-2018).

En ese sentido, las bonificaciones que recibió la demandante en realidad correspondían a comisiones que hacen parte de su salario, en función a su actividad como mercaderista; sin que la demandada Eficacia S.A. allegara prueba alguna como le correspondía, para evidenciar una naturaleza diferente de dicho pago.

En consecuencia, prosperan las pretensiones de la demandante en este punto, y corresponde analizar la procedencia de la liquidación de sus prestaciones sociales, no sin antes establecer si las mismas se encuentran prescritas.

2.4. De la prescripción

2.4.1. Fundamento jurídico

Así, el artículo 151 del C.P.L. y de la S.S. estableció el plazo de 3 años para la extinción de los derechos emanados de las leyes sociales, contados a partir de la exigibilidad de la respectiva obligación. Además, dicho artículo establece que el simple reclamo escrito del trabajador interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.

Respecto al citado plazo de manera concreta el artículo establece *“Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán **en** tres años”*. A simple vista la preposición *“en”* denota qué tiempo prescriben las citadas acciones, de ahí que

podría concluirse que, si las acciones prescriben en tres años, entonces cuando llega el día en que se completan los 3 años, la acción ya habría prescrito, de modo que si la demanda es presentada el día en que se cumplen esos tres años, las acciones con ella perseguida estarían prescritas.

No obstante, en varias decisiones de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia al referirse al cumplimiento de dicho plazo en relación con la presentación de la demandada ha empleado la siguiente composición de frases:

*“En ese orden, es procedente descartar que hubiera operado la prescripción propuesta por el demandado, toda vez que el actor presentó demanda el 30 de abril de 2014 (fl. 1) y su admisión fue notificada el 10 de junio siguiente (fl. 48). Es decir, que la acción para reclamar el derecho se adelantó **dentro de los 3 años siguientes a su exigibilidad**, y la notificación al demandado del auto admisorio se efectuó dentro del año siguiente a la notificación de esa providencia al demandante (art. 94 C.G.P)” (SL1678-2022).*

Frase de la que se desprende que la presentación de la demanda cercenará el acaecimiento de la prescripción si se presenta dentro de los 3 años siguientes, esto es, hasta el día en que se alcanza el año 3. Como se corrobora con la siguiente decisión en la que la prescripción sí operó porque la demanda se presentó “*más de 3 años*”, esto es, después del día en que se cumple el año 3.

*“Siendo eso así, como la demanda se radicó el 17 de septiembre de 2014 (f.º1), implica que las dos primeras relaciones están afectadas por la prescripción, pues, entre la fecha de finalización de cada una de ellas y la presentación del líbello inicial, **transcurrieron más de 3 años** (artículos 488 del CST y 151 del CPT y SS). Empero para esos contratos, queda a salvo lo relativo a los aportes a pensión, pues son imprescriptibles.” (SL2802-2022).*

Así, establecido que la presentación de la demanda se puede hacer hasta el día en que se cumple el año 3. Contabilización que de vieja data incluso rememoran los doctrinantes, entre ellos Fernando Hinestrosa (2006) al memorar decisiones de la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de 1987 y 1989 que indican:

*“(…) el término prescriptivo de veinte años se completaba a **la media noche del 31 de enero de 1997**, momento para el cual ya se había presentado la*

*demanda con la que se inició este litigio, como que ella se instauró, necesariamente, **en horas laborables de ese mismo día (...)***” (p. 115).

Ahora bien, en cuanto a la forma en que se debe contabilizar un plazo (días, meses y años) y los criterios a seguir para determinar cuándo inicia y finaliza un término, es preciso acotar que al tenor del artículo 59 de la Ley 4a de 1913 - Código de Régimen Político y Municipal – establece que los plazos mencionados terminan a la media noche del último día del plazo. Luego, el artículo 67 del C.C. refiere que los plazos establecidos en meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses y es por ello que la jurisprudencia de antaño de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia estableció que:

*“(...) para decirlo de manera aún más gráfica si se quiere, los plazos o términos deben correr de **fecha a fecha (...)** si el primer día del término principió a contarse el **8 de febrero de 1980**, el último día es necesariamente el **8 de ese mismo mes del año de 1990**, para que de ese modo se cumpla la regla de que **el primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener el mismo número en los respectivos meses**”* (Sent. Cas. Lab. Del 07/07/1992, rad. No. 4948).

No obstante, cuando se trata de prescripciones extintivas, como es este evento, que con la llegada del plazo perece el derecho a reclamar, el citado Fernando Hinestrosa señaló que dicho término se puede afectar y por ello, prolongarse en el tiempo por la ocurrencia de dos fenómenos, el de la suspensión y el de la interrupción.

Frente a la **suspensión** que es el fenómeno que aquí interesa, explicó que:

*“(...) suspensión quiere decir que el tiempo no se cuenta, se detiene o transcurre en vano, y por lo mismo cuando se presenta desde un comienzo, o sea cuando la causa de suspensión está vigente ya en el momento de la exigibilidad de la obligación, ello implica que la iniciación de la cuenta se aplaza hasta cuando dicha causa desaparece; y cuando se presenta posteriormente, ello se traduce **en un descuento del tiempo transcurrido mientras dicha causa permanece, y en que, cesando esta, la cuenta se reanuda sobre el tiempo eficaz anterior** (art. 2530 i C.C.); en uno y otro evento – como ya se dijo – **hasta cuando se completa el tiempo máximo de prescripción, contado desde cuando la obligación se hizo exigible (...)**”* (ibidem, p. 142).

En ese sentido, iniciado un término prescriptivo extintivo, el plazo se contará de fecha a fecha, es decir, a modo de ejemplo de día 2 del mes de enero al día 2 del mes de febrero y así sucesivamente, pero cuando en el medio de un término de prescripción que ya empezó a correr, el mismo debe suspenderse, una vez reanudado el término de prescripción, no se volverá a contar de fecha a fecha hasta completar el plazo prescriptivo, sino que cesada la suspensión la cuenta seguirá o reanudará sobre el tiempo eficaz anterior y hasta cuando se completa el tiempo máximo.

2.4.2. Fundamento fáctico

Verificado el expediente se advierte que el contrato de trabajo terminó el 17/10/2017 y si bien la *a quo* adujo que el 24/11/2017 la demandante había hecho una reclamación de sus derechos y con ello interrumpido la prescripción, lo cierto es que auscultado dicho documento (fl. 10, archivo 03, exp. Digital) en el mismo solo se pide al empleador la certificación de pagos realizados y tiempo de servicios, pero en ningún aparte aparece reclamo del pago de los derechos que ahora pretende para sí; en consecuencia, ninguna interrupción hubo en el evento de ahora.

En ese sentido, la demandante contaba hasta el 17/10/2020 para presentar la demanda, pero solo lo hizo el 02/02/2021 (archivo 04, exp. Digital), de ahí que estarían prescritos los derechos perseguidos con la demanda, excepto los aportes pensionales.

Sin embargo, de conformidad con el Decreto 564 de 15/04/2020 – art. 1 – se dispuso *“los términos de prescripción y de caducidad previstos en cualquier norma sustancial o procesal para ejercer derechos, acciones, medios de control o presentar demandas ante la Rama Judicial sean de días, meses o años, se encuentran **suspendidos desde el 16 de marzo de 2020** hasta el día que el Consejo Superior de la Judicatura disponga la reanudación de los mismos”*. Así, de conformidad con el Acuerdo PCSJA2011581 del 27/06/2020 los términos judiciales se habilitaron nuevamente a partir del 01/07/2020, inclusive.

En ese sentido, la prescripción que había iniciado desde el día en que terminó el contrato de trabajo, esto es, el 17/10/2017 corrió hasta el 15/03/2020, porque desde el 16/03/2020 ya se encontraban suspendidos los términos tal como lo estableció el Decreto 564 de 2020. Así, en el interregno mencionado **corrieron 2 años, 4 meses y 28 días**.

Luego, los términos se reanudaron el 01/07/2020, conforme al Acuerdo PCSJA2011581, de ahí que si hasta el 15/03/2017 iban 2 años, 4 meses y 28 días, entonces el tiempo que faltare para alcanzar los 3 años implicaría que el día 01/07/2020 se convierte en el día 29 de la cuenta que ya venía corriendo que realizada hasta cumplir el tiempo que faltare hasta completar el tiempo máximo (3 años) sería por 7 meses y 2 días, que en fecha calendario sería hasta el 02/02/2021.

En consecuencia, los 3 años del fenómeno de la prescripción se alcanzarían a la media noche del 02/02/2021 y como la demanda la presentó en horas laborables de ese día, entonces **la acción de reclamo laboral no feneció**, pues se demandó el último día del cumplimiento de los 3 años, sin reclamo alguno anterior que interrumpiera dicha prescripción.

Puestas de ese modo las cosas, se encuentra prescrito el reclamo de las acreencias laborales causadas antes del 17/10/2017, esto es, hasta antes del último día del contrato de trabajo y por ende, tiene derecho a las acreencias causadas ese día y aquellas que se hagan exigibles a partir de la terminación del vínculo laboral como se expondrá adelante.

3 años - Prescripción -			
Fecha de inicio de conteo de la prescripción - terminación del contrato de trabajo	Inicio suspensión términos	Reanudación de términos	Fecha final de prescripción - 3 años - día en que presentó la demanda
17/10/2017	16/03/2020	01/07/2020	02/02/2021
2 años, 4 meses y 28 días		7 meses y 2 días	
	91 días de suspensión de términos		

Así, se procederá a liquidar las citadas acreencias, no sin antes establecer el salario que se tomará en cuenta para su liquidación en tanto que el mismo es variable y cambia en función a la acreencia laboral reclamada. En el cuadro a continuación se denotan los meses en que la demandante recibió la comisión advertida que incrementa su salario conforme a lo pretendido en la demanda, esto es, desde **marzo de 2010** al 2017.

Folio archivo 03, exp. digital	Mes y año	Total Salario
87-88	mar-10	953.500,00
89-90	abr-10	718.500,00
91-92	may-10	844.010,00
93-94	jun-10	594.010,00
95-96	jul-10	554.409,00
97-98	ago-10	969.010,00
99-100	sep-10	554.409,00
101-102	oct-10	594.010,00
103-104	nov-10	894.010,00
105-106	dic-10	594.010,00
107-108	ene-11	667.655,00
109	feb-11	39.947,00
110-111	mar-11	1.094.040,00
112-113	abr-11	599.200,00
114-115	may-11	984.912,00
116-117	jun-11	690.624,00
118-119	jul-11	620.624,00
120-121	ago-11	995.624,00
122-123	sep-11	830.624,00
124-125	oct-11	620.624,00
126-127	nov-11	1.135.624,00
128-129	dic-11	620.624,00
130-131	ene-12	1.209.500,00
132-133	feb-12	617.388,00
134	mar-12	296.100,00
135-136	abr-12	655.650,00
137-138	may-12	770.834,00
139-140	jun-12	848.834,00
141	jul-12	520.250,00
142-143	ago-12	823.835,00
144-145	sep-12	820.819,00
146-147	oct-12	823.835,00
148-149	nov-12	823.835,00
150-151	dic-12	823.835,00
152-153	ene-13	826.667,00
154-155	feb-13	851.667,00
156-157	mar-13	851.667,00
158-159	abr-13	521.667,00
160-161	may-13	683.580,00
162-163	jun-13	875.247,00
164-165	jul-13	875.247,00

166-167	ago-13	1.000.247,00
168-169	sep-13	808.580,00
170-171	oct-13	1.158.580,00
172-173	nov-13	783.580,00
174-175	dic-13	830.247,00
176-177	ene-14	834.667,00
178-179	feb-14	968.000,00
180-181	mar-14	921.333,00
182-183	abr-14	921.333,00
184-185	may-14	903.483,00
186-187	jun-14	651.138,00
188-189	jul-14	707.650,00
190-191	ago-14	807.650,00
192-193	sep-14	920.150,00
194-195	oct-14	772.099,00
196-197	nov-14	836.817,00
198-199	dic-14	1.003.483,00
200-201	ene-15	1.014.183,00
202-203	feb-15	985.017,00
204-205	mar-15	996.128,00
206-207	abr-15	996.128,00
208-209	may-15	896.128,00
210-211	jun-15	823.625,00
212	jul-15	383.120,00
213-214	ago-15	1.268.350,00
215-216	sep-15	1.193.350,00
217-218	oct-15	993.350,00
219-220	nov-15	830.850,00
221-222	dic-15	971.128,00
223-224	ene-16	1.017.045,00
225-226	feb-16	1.019.934,00
227-228	mar-16	816.584,00
229-230	abr-16	975.489,00
231-232-233	may-16	980.489,00
234-235	jun-16	1.113.823,00
236-237	jul-16	620.187,00
238-239	ago-16	842.728,00
240-241	sep-16	817.156,00
242-243	oct-16	917.156,00
244-245	nov-16	892.156,00
246-247	dic-16	1.039.934,00
248-249	ene-17	988.093,00
250-251	feb-17	1.078.636,00
252-253	mar-17	930.858,00

254-255	abr-17	1.166.414,00
256-257	may-17	1.137.789,00
258-259-260	jun-17	1.137.789,00
261-262-263	jul-17	1.192.785,00
264-265	ago-17	887.796,00
266-267	sep-17	887.796,00
268-269	oct-17	1.132.091,00

- **Cesantías:**

Al tenor del artículo 249 del C.S.T. el empleador debe pagar las cesantías al terminar el contrato de trabajo, de ahí que tal como lo ha enseñado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, “*dicha prestación se hace exigible a la terminación del vínculo laboral*” (Sent. Cas. Lab. Del 21/11/2018, rad. 67636).

Luego, en la decisión SL7915-2015 se indicó “*Sin embargo, el término de prescripción de algunos derechos laborales sólo se puede empezar a computar desde el momento de la finalización de la relación laboral, como acontece con el auxilio de cesantía (...)*”.

En consecuencia, el término de prescripción de esta acreencia comenzó a correr el mismo día que terminó el contrato de trabajo, que como se explicó anteriormente, la demanda se presentó el último día para el efecto, de ahí que las cesantías reclamadas de esta última relación laboral no prescribieron.

Ahora bien, en tanto que la demandante pretendió su pago desde el año 2010, pues el inició del pago de las comisiones que ahora hacen parte de su salario comenzó a pagarse desde marzo de dicho año, entonces desde allí se liquidará esta prestación social.

Para su liquidación, de conformidad con el artículo 253 del C.S.T. será con el último salario mensual devengado por el trabajador, a menos que haya tenido variación en los últimos 3 meses. Caso en el cual su base será el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año. Y en el evento de ahora, el salario de la demandante variaba mes a mes, por lo que el promedio de los salarios es:

Año	Promedio salarial
-----	-------------------

2010	\$699.025
2011	\$745.005
2012	\$804.949
2013	\$838.914
2014	\$853.983
2015	\$945.946
2016	\$921.056
2017	\$1'012.961

Año de causación	salario	días trabajados	Total cesantías	Valores pagados durante la relación laboral	Diferencia a pagar
2010	699.025,92	360	\$ 699.025,92	\$ 568.984,00	\$ 130.041,92
2011	745.005,75	360	\$ 745.005,75	\$ 53.134,00	\$ 691.871,75
2012	804.949,92	360	\$ 804.949,92	\$ 128.999,00	\$ 675.950,92
2013	838.914,67	360	\$ 838.914,67	\$ 188.833,00	\$ 650.081,67
2014	\$ 853.983,58	360	\$ 853.983,58	\$ 296.167,00	\$ 557.816,58
2015	\$ 945.946,42	360	\$ 945.946,42	\$ 349.198,00	\$ 596.748,42
2016	\$ 921.056,75	360	\$ 921.056,75	\$ 406.777,00	\$ 514.279,75
2017	\$ 1.012.961,80	290	\$ 815.997,01	\$ 611.338,00	\$ 204.659,01
				Total cesantías:	\$ 4.021.450,01

Entonces por este concepto debe pagarse un total de \$4'021.450,01.

- **Intereses a las cesantías:**

De conformidad con el artículo 1º de la Ley 52 de 1975 se establece que:

“A partir del primero de enero de 1975 todo patrono obligado a pagar cesantía a sus trabajadores conforme al Capítulo VII Título VIII, Parte 1º. del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que, en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial de cesantía, tenga este a su favor por concepto de cesantía.

2º. Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año”.

En el evento de ahora, en tanto que ninguna reclamación se hizo al empleador con el propósito de interrumpir la prescripción, entonces solo se cuenta con la presentación de la demanda, que en tanto la presentó el último día de los 3 años - descontados los términos de suspensión debido al Covid-19 como se explicó en líneas anteriores-, en consecuencia, estaba prescrito el reclamo de los intereses hasta el día anterior al 17/10/2017, de ahí que solo se encuentra vigente un día de esta prestación.

Año de causación	Cesantías	Días trabajados no afectados por la prescripción	Total intereses de cesantías	Valores pagados durante la relación laboral	Proporción de los valores pagados en relación a 1 día trabajado	Diferencia a pagar
2017	\$ 815.997,01	1	\$271	\$ 46.438,00	\$128	\$143
Total intereses de cesantías:						\$143

- **Prima de servicios:**

Al tenor del artículo 306 del C.S.T. la prima de servicios corresponde a 30 días de salario por año, pero se reconoce en 2 pagos anuales, la primera mitad se paga el 30 de junio y la segunda a más tardar el 20 de diciembre, y tal como indicó la Corte Suprema de Justicia *“respecto de las primas de servicios y los intereses a las cesantías, que fueron las otras dos condenas impuestas por el Ad quem, el término de prescripción sí se cuenta desde su respectiva causación, tal y como se hizo en la sentencia acusada, y en esa medida no erró en la exégesis de la norma acusada.”* (Sent. Cas. Lab. Del 10/06/2015, rad. 43894).

En el evento de ahora, en tanto que ninguna reclamación se hizo al empleador con el propósito de interrumpir la prescripción, entonces solo se cuenta con la presentación de la demanda, que en tanto la presentó el último día de los 3 años - descontados los términos de suspensión debido al Covid-19 como se explicó en líneas anteriores-, en consecuencia, estaba prescrito el reclamo de los intereses hasta el día anterior al 17/10/2017, de ahí que solo se encuentra vigente un día de esta prestación.

Año de causación	Salario	Días trabajados no afectados por la prescripción	Total prima de servicios	Valores pagados durante la relación laboral	Proporción de los valores pagados en relación a 1 día trabajado	Diferencia a pagar
2017	\$ 1.012.961,80	1	\$ 2.813	\$ 611.338,00	\$1.698	\$ 1.115
Total prima de servicios:						\$1.115

- **Compensación en dinero de vacaciones:**

En cuanto al término de prescripción la Corte Suprema ha indicado que *“las vacaciones cuya reclamación implica la pérdida del derecho del trabajador a disfrutar o compensar las correspondientes a los años que excedan de cuatro, pues las mismas son exigibles hasta cuando venza el año que tiene el empleador para concederlas”* (Sent. Cas. Lab. Del 26/10/2016, rad. 46704).

Jurisprudencia de la que se desprende que, en el evento de ahora, la demandante tendría derecho a los últimos periodos vacacionales causados en los últimos 4 años de prestación de servicios, esto es, los causados desde el 17/10/2013 al 17/10/2017.

Fecha inicio	Fecha final	Salario reales	días trabajados	Total compensación de vacaciones	Salario pagado	Valor que debía pagarse	Valores pagados durante la relación laboral	Proporción de los valores pagados en relación al # días trabajados	Diferencia a pagar
17/10/2016	31/12/2016	\$ 848.721,00	74	\$ 87.229	\$689.456	\$343.308	\$ 343.308	\$70.886	\$ 16.343
01/01/2017	17/10/2017	\$ 939.798,00	287	\$ 374.613	\$737.717	\$294.062	\$ 429.669	\$294.062	\$ -0
Total compensación de vacaciones									\$ 0

- **Sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. y sanción por no consignación de las cesantías**

Estas sanciones requieren el cumplimiento de requisitos subjetivo y objetivo, así frente al primero, su procedencia solo ocurre en la medida que el empleador no acredite razones serias y atendibles que justifiquen el por qué omitió el pago completo de los salarios y prestaciones o dejó de consignar las cesantías. En cuanto al objetivo, para el concepto del artículo 65 del C.S.T. se determina que esta indemnización se causa si a la terminación del contrato de trabajo el empleador no paga los salarios y prestaciones sociales, y para la segunda el numeral 3º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, por medio de la cual se reformó el C.S.T., establece la obligación de liquidar el auxilio a la cesantía causado hasta el 31 de diciembre de cada año y consignar dicho valor, en el fondo elegido por el trabajador, antes del 15 de febrero del año siguiente.

De manera tal que, el incumplimiento de esa obligación por parte del empleador, implica el pago de un día de salario por cada día de retardo a partir del día siguiente al incumplimiento de la obligación, es decir, desde el 15 de febrero y hasta la terminación del contrato de trabajo, pues a partir de esa data, *“cesa la obligación de consignar la cesantía en un fondo, porque deberá ser pagada directamente por el empleador al trabajador, junto con los demás salarios y prestaciones sociales a que haya lugar”* (Sent. Cas. Lab. de 6 de mayo de 2010 Exp. No. 37766).

En ese sentido, si el contrato de trabajo termina antes del 31 de diciembre de cada año, entonces no se genera la obligación de consignar las cesantías en un fondo, pues deberán ser pagadas directamente al trabajador y, por ende, no se habilita la sanción por su ausencia de consignación, pero frente a este último periodo.

Descendiendo al caso en concreto se advierte que ninguna razón seria y atendible acreditó Eficacia S.A. como para exonerarse de estas sanciones en la medida que se dejaron de incluir las comisiones mencionadas dentro del salario, que es con el que se liquidan las prestaciones sociales de la demandante, de ahí que sí debía ser condenado a las indemnizaciones antes mencionadas.

Al punto se advierte que conforme a la decisión SL661-2023 la consignación incompleta de las cesantías no exime al empleador de esta sanción, pues debía hacerlo teniendo en cuenta la totalidad de los factores salariales devengados por la demandante, de lo contrario sería tanto como que el empleador consignara cualquier valor por cesantías para enervar los efectos de la norma, de ahí que, si solo realiza un pago parcial, se traduce en que no atendió el plazo legal para su pago completo.

Ahora bien, frente a su tasación es preciso acotar que la obligación de consignar cesantías del año 2016 surgió el 15/02/2017 y la sanción correría hasta el 17/10/2017, día en que terminó el contrato de trabajo, pero como se presentó reclamó alguno que interrumpiera la prescripción, y la demanda se presentó al 3 año, entonces esta sanción se encuentra afectada por el fenómeno de la prescripción hasta el día anterior, al último día del contrato, esto es, al 17/10/2017, que equivale a:

sancion no consignación cesantías	fecha inicial de causación	fecha final de causación	salario real	No. Días no afectados por prescripción	sanción
2016	15/02/17	17/10/17	\$ 1.012.961	1	\$ 33.765
2017	No se causó porque el contrato terminó antes del 15/02/2018				

Por su parte la **sanción moratoria** del artículo 65 del C.S.T. equivale en este caso a un día de salario por cada día de retardo a partir de la terminación del contrato de trabajo, esto es, del 18/10/2017 igual a \$33.765, *pues esta sanción no se encuentra prescrita, en la medida que se hace exigible a la terminación del contrato de trabajo, que fue el 17/10/2017 y en tanto presentó la demanda al 3er año, entonces no acaeció el citado fenómeno.*

No obstante, la citada disposición establece que de transcurrir 24 desde la terminación del vínculo laboral sin que el trabajador haya iniciado su reclamación por la vía ordinaria, entonces solo se pagaran los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria. En ese sentido lo ha enseñado la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL1639-2020 al explicar que:

*“Cuando no se haya entablado demanda ante los estrados judiciales, dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes al fenecimiento del contrato de trabajo, el trabajador no tendrá derecho a la indemnización moratoria equivalente a un (1) día de salario por cada día de mora en la solución de los salarios y prestaciones sociales, dentro de ese lapso, **sino a los intereses moratorios, a partir de la terminación del contrato de trabajo**, a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificada por la Superintendencia Financiera”*

En consecuencia, en el evento de ahora por este concepto se condena únicamente al pago de los citados intereses sobre la suma de las prestaciones sociales, desde la terminación del contrato de trabajo y hasta el pago de las prestaciones sociales.

- **Aportes a la seguridad social en pensiones**

Los aportes a la seguridad social tienen una naturaleza imprescriptible porque guardan el derecho a la seguridad social que es irrenunciable, en este sentido erró la juzgadora cuando dio por prescritos los mismos.

En ese sentido, sí prospera la pretensión de la demandante en ese sentido; por lo que se ordenará a Eficacia S.A. que realice el pago de los aportes a la seguridad social - título pensional – sobre el salario real que a continuación se detalla, al que deberá descontar los valores ya pagados en los meses que en adelante se detallan.

Además, se aclara que el salario a tomar para cada mes es la suma del salario fijo recibido más la correspondiente comisión obtenida conforme al resultado del apartado anterior, sin que en el evento de ahora se haya realizado un promedio de los últimos tres meses, pues ello corresponde a una forma de liquidar las cesantías de conformidad al art. 253 del C.S.T.

En consecuencia, conforme a los desprendibles de nómina obrantes en el plenario y el salario devengado mes a mes se advierten los siguientes resultados, desde marzo de 2010, pues así fueron reclamados en la demanda:

Folio archivo 03, exp. digital	Mes y año	Total Salario
87-88	mar-10	953.500,00
89-90	abr-10	718.500,00
91-92	may-10	844.010,00
93-94	jun-10	594.010,00
95-96	jul-10	554.409,00
97-98	ago-10	969.010,00
99-100	sep-10	554.409,00
101-102	oct-10	594.010,00
103-104	nov-10	894.010,00
105-106	dic-10	594.010,00
107-108	ene-11	667.655,00
109	feb-11	39.947,00

110-111	mar-11	1.094.040,00
112-113	abr-11	599.200,00
114-115	may-11	984.912,00
116-117	jun-11	690.624,00
118-119	jul-11	620.624,00
120-121	ago-11	995.624,00
122-123	sep-11	830.624,00
124-125	oct-11	620.624,00
126-127	nov-11	1.135.624,00
128-129	dic-11	620.624,00
130-131	ene-12	1.209.500,00
132-133	feb-12	617.388,00
134	mar-12	296.100,00
135-136	abr-12	655.650,00
137-138	may-12	770.834,00
139-140	jun-12	848.834,00
141	jul-12	520.250,00
142-143	ago-12	823.835,00
144-145	sep-12	820.819,00
146-147	oct-12	823.835,00
148-149	nov-12	823.835,00
150-151	dic-12	823.835,00
152-153	ene-13	826.667,00
154-155	feb-13	851.667,00
156-157	mar-13	851.667,00
158-159	abr-13	521.667,00
160-161	may-13	683.580,00
162-163	jun-13	875.247,00
164-165	jul-13	875.247,00
166-167	ago-13	1.000.247,00
168-169	sep-13	808.580,00
170-171	oct-13	1.158.580,00
172-173	nov-13	783.580,00
174-175	dic-13	830.247,00
176-177	ene-14	834.667,00
178-179	feb-14	968.000,00
180-181	mar-14	921.333,00
182-183	abr-14	921.333,00
184-185	may-14	903.483,00
186-187	jun-14	651.138,00
188-189	jul-14	707.650,00
190-191	ago-14	807.650,00
192-193	sep-14	920.150,00
194-195	oct-14	772.099,00

196-197	nov-14	836.817,00
198-199	dic-14	1.003.483,00
200-201	ene-15	1.014.183,00
202-203	feb-15	985.017,00
204-205	mar-15	996.128,00
206-207	abr-15	996.128,00
208-209	may-15	896.128,00
210-211	jun-15	823.625,00
212	jul-15	383.120,00
213-214	ago-15	1.268.350,00
215-216	sep-15	1.193.350,00
217-218	oct-15	993.350,00
219-220	nov-15	830.850,00
221-222	dic-15	971.128,00
223-224	ene-16	1.017.045,00
225-226	feb-16	1.019.934,00
227-228	mar-16	816.584,00
229-230	abr-16	975.489,00
231-232-233	may-16	980.489,00
234-235	jun-16	1.113.823,00
236-237	jul-16	620.187,00
238-239	ago-16	842.728,00
240-241	sep-16	817.156,00
242-243	oct-16	917.156,00
244-245	nov-16	892.156,00
246-247	dic-16	1.039.934,00
248-249	ene-17	988.093,00
250-251	feb-17	1.078.636,00
252-253	mar-17	930.858,00
254-255	abr-17	1.166.414,00
256-257	may-17	1.137.789,00
258-259-260	jun-17	1.137.789,00
261-262-263	jul-17	1.192.785,00
264-265	ago-17	887.796,00
266-267	sep-17	887.796,00
268-269	oct-17	1.132.091,00

2.3. Despido unilateral del empleador con justa causa

2.3.1. Fundamento jurídico

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia¹ ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo².

2.3.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente aparece la carta de terminación del vínculo laboral entre las partes en contienda remitida el 17/10/2017 en la que se indicó:

“ha incumplido con las obligaciones como trabajador tal como se evidencia en la diligencia de descargos y son plenamente aceptados por usted. Incumplimiento que consistió en no dar aviso oportuno del conflicto de intereses que presentó con su hermana la señora Martha Lucía Serna dado que trabajan en el mismo canal y tienen un vínculo de consanguinidad de segundo grado. Obligación a la que se comprometió el 25 de julio de 2017 al firmar el otro sí al contrato de trabajo en el cual se pactó libremente a no verme incurso y notificar el conflicto de intereses de orden familiar que se llegase a presentar hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad” (fl. 114, archivo 10, exp. Digital).

Luego, obra el otro sí suscrito por la demandante el 22/07/2017 (fl. 113, archivo 10, exp. Digital) en el que se acordó:

¹CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [11](#) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

² Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

“PRIMERO- que el trabajador y el empleador estipulan de mutuo acuerdo, que durante la vigencia de la relación laboral, el trabajador en garantía de la ética que debe conservar de cara a los servicios que se prestan a la empresa usuaria, se obligara y comprometerá a no verse incurso y/ notificar los conflictos de intereses relacionados al vínculo de parentesco consanguíneo hasta el tercer grado y segundo de afinidad.

SEGUNDO – por medio de la siguiente declaración el trabajador manifiesta no tener algún tipo de relación con un empleado de la empresa usuaria que se pueda considerar como perteneciente al grupo antes mencionado.

TERCERO – En caso de que con posterioridad se presenten situaciones potenciales que puedan considerarse como violación de esa política, el trabajador adquiere la responsabilidad de reportarlo oportunamente a su jefe inmediato y así mismo, al departamento de talento humano.

En consecuencia, el trabajador se abstendrá de realizar cualquier operación que implique conflicto de intereses, de tal manera que puedan tomarse las medidas correctivas del caso.

El incumplimiento por parte de el (sic) trabajador de cualquiera de las obligaciones derivadas del presente convenio, se considerará como una falta grave, que dará lugar a la terminación del contrato laboral con justa causa”. (fl. 113, archivo 10, exp. Digital).

Otro sí que también suscribió la demandante el 14/07/2015, esto es, dos años antes del otro sí referenciado, bajo los mismos términos (fl. 112, archivo 10, exp. Digital).

Luego, milita la diligencia de descargos realizada el 13/10/2017 mediante la cual la demandante rindió las explicaciones frente a: *“el incumplimiento de las funciones propias de su rol, al presentarse un conflicto de intereses entre la señora Martha Lucía Serna, su hermana, teniendo en cuenta que se firmó otro sí donde se comprometía a no verse incurso en conflicto de intereses en relación al parentesco consanguíneo (sic) hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo”* (fl. 108, ibidem).

Solicitud frente a la que la demandante explicó que su cargo era el de mercaderista y sus responsabilidades son *“estar pendiente de los agotados, tomar pedidos, limpieza, manejo de bodega”* y que *Martha Lucía Serna era su hermana, con quien trabaja en el mismo “canal”*. Además, indicó que era consciente de que su

obligación era notificar a la compañía de cualquier conflicto de intereses que se presente en el desarrollo de sus funciones. Finalmente, explicó la razón por la cual no informó del conflicto a la compañía, así adujo que *“cuando mi hermana entró fue en el canal indirecto, yo creí que todos sabían que éramos familia, nunca vimos la necesidad de decir que éramos hermanas, ya que todos sabían que éramos familia”*. (fl. 109, ibidem).

Ninguna otra prueba fue practicada en ese sentido, a más del interrogatorio de parte de la misma demandante, y en tanto que dicho medio de prueba tiene como objeto la confesión, ninguna consecuencia favorable podría desprenderse del mismo para la demandante.

En ese sentido, se acreditó que la demandante incumplió una obligación como era informar a su jefe inmediato de tal conflicto de intereses, en la medida que la cláusula 3ra del citado pacto imponía a esta la obligación de que *“TERCERO – En caso de que con posterioridad se presenten situaciones potenciales que puedan considerarse como violación de esa política, el trabajador adquiere la responsabilidad de reportarlo oportunamente a su jefe inmediato y así mismo, al departamento de talento humano”*.

Obligación que la demandante conocía desde el año 2015, pues para el 17/07/2015 también se había suscrito otro sí bajo el mismo sentido, de ahí que en tanto en los descargos aceptó que no informó que la trabajadora Martha Lucía Serna, en consecuencia, se configura el incumplimiento de una obligación de la trabajadora que fue calificada en dicho otro sí como grave, de ahí que la terminación de su contrato fue con justa causa.

2.4. Del procedimiento previo al despido

2.4.1. Fundamento normativo

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 expuso que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son.

En esa medida, de tratarse de una sanción, el empleador debe agotar unas exigencias mínimas que se traducen en la garantía del debido proceso consagrado

en el artículo 29 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y expuesto por la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo si las partes lo acuerdan así. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07-11-2019.

Concretamente en la decisión SL2351-2020 se rememoraron las garantías que debe otorgar empleador a su trabajador previo a dar finalizado el contrato de trabajo. Así, la corte indicó:

- a) **La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato**, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos³.
- b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión **o de que tiene conocimiento de estos**. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpadados, y no los podrá alegar judicialmente.
- c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;
- d) **Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo**, para garantizar el debido proceso.
- e) **La oportunidad del trabajador de rendir descargos** o dar la versión de su caso, de manera **previa al despido**, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

*No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, **no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral**, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la*

³ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo”.

Frente a esta última garantía – oportunidad para rendir descargos o dar la versión de su caso - la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1444 de 2018 reiterando su posición emitida en la sentencia SL154245 de 2014, señaló que no necesariamente se viola el derecho de defensa del trabajador que fue despedido sin haber sido llamado a rendir descargos, **si se la ha dado la oportunidad de dar su versión sobre los hechos**; por tanto, se debe analizar en cada caso en particular si era o no necesaria la participación del empleado y, si tuvo la ocasión de dar sus explicaciones y no lo hizo.

Así, en palabras de la Corte:

*“En consecuencia, dado que **la citación a descargos no está prevista en la ley como requisito previo al despido**, cuando tampoco ha sido previsto dentro de la normatividad interna de la empresa como tal, considera esta Corte que, para la justa protección del derecho de defensa, se debe examinar, si de la forma como sucedieron los hechos, y si era o no necesario para el esclarecimiento de estos, **el trabajador ha tenido la oportunidad de dar sus explicaciones y no ha hecho uso de ella, por haber elegido una actitud pasiva frente al empleador, a la espera de que este tomara una decisión”.***

Así, con el propósito de clarificar la afirmación de la Corte Suprema en los hechos analizados en dicha decisión se concluyó que:

*“(…) la trabajadora, **habiendo tenido la oportunidad razonable para dar la versión de lo sucedido**, según el tiempo transcurrido desde la fecha de la expedición irregular del cheque de gerencia, 3 de febrero de 2003, y la fecha de la notificación de la carta de despido, 14 de febrero siguiente, **no lo hizo**. A más de que, en la forma como ocurrieron los hechos, **la trabajadora siempre estuvo enterada de lo que estaba pasando** en relación con el pluricitado cheque de gerencia, en tanto que el empleador, sin el informe de la trabajadora, tuvo que verificar la expedición irregular del mencionado título por parte de la actora”.*

2.4.2. Fundamento fáctico

Ninguna prueba obra en el expediente que permita evidenciar que el despido se hubiese fijado como una sanción de ahí que ningún procedimiento previo estaba obligado a realizar el empleador de la demandante para finalizar su contrato; no obstante, y en seguimiento de la jurisprudencia ya anotada se apresta la colegiatura en verificar los requisitos jurisprudenciales para la garantía de defensa de los trabajadores en el estertor de su contrato de trabajo.

Así, la demandada acreditó que **a)** conforme obra en la carta de terminación del contrato de trabajo se comunicó el motivo y razón concreto por el que se terminaba el vínculo como omitir informar al jefe inmediato de la aparición de un conflicto de intereses como era que la hermana de la demandante también se encontraba prestando servicios en el mismo “canal” que la demandante; **b)** decisión que cumplió con el requisito de inmediatez pues los hechos ocurrieron el 22/07/2017 cuando suscribió el otro sí en el que se comprometía a tal obligación – reportar el conflicto de intereses – y la demandante fue despedida el 17/10/2017 esto es, casi 3 meses después del compromiso adquirido (fl. 114, archivo 10, exp. digital).

c) Se configuró una trasgresión a las obligaciones y prohibiciones contenidas en el código sustantivo del trabajo como fue el numeral 1º del artículo 58 consistente en la obligación especial de cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular imparta el empleador, y que en este caso correspondió al incumplimiento de la obligación pactada en el otro sí suscrito el 22/07/2017 en el que se comprometió a reportar la existencia de un eventual conflicto de intereses; **d)** no había procedimiento en reglamento interno de trabajo que aplicar y **e)** se otorgó la oportunidad al trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, como ocurrió el 13/10/2017 (fl. 108, archivo 10, exp. digital), esto es 4 días antes de ser despedida.

En consecuencia, la demandada sí acreditó una justa causa para despedir al demandante; por lo que, había lugar a confirmar la decisión de primer grado en este punto.

3. De la solidaridad invocada frente a Colgate Palmolive Compañía - contratistas independientes

3.1. Fundamento normativo

Ante la prosperidad de la pretensión destinada a obtener el pago de los aportes a la seguridad social en pensiones a cargo del empleador es preciso analizar la procedencia de la pretensión de solidaridad deprecada frente a Colgate Palmolive Compañía.

Así, rememórese que en la demanda Sandra Patricia Serna Marín pretendió dicha condena solidaria y en los fundamentos normativo de la decisión invocó el artículo 34 del C.S.T., en consecuencia, a dicha institución jurídica se referirá esta Corporación.

El C.S.T. en su artículo 34 reglamenta la figura del contratista independiente, que es aquel que contrata la ejecución de una obra o la prestación de servicios para un tercero, constituyéndose como verdadero empleador y, por lo tanto; quien asume todos los riesgos.

En todo caso, puede pretenderse del tercero beneficiario de la obra la responsabilidad solidaria en el pago de las obligaciones laborales derivadas de los contratos de trabajo que el contratista independiente celebre con sus trabajadores, siempre y cuando se reúnan los siguientes requisitos: (i) Exista un contrato de naturaleza no laboral entre el contratista y el beneficiario de la obra o prestación del servicio; (ii) exista un contrato de trabajo entre el contratista y sus colaboradores para beneficiar al contratante; (iii) Que la obra y/o el servicio contratado guarden relación con actividades normales de la empresa o negocio del beneficiario de la obra o servicio; en otras palabras, que la labor del contratista no sea extraña y ajena a la ejecutada normalmente por el contratante¹ y cubra una necesidad propia del beneficiario²; (iv) el contratista adeude las obligaciones de carácter laboral que tiene respecto de sus colaboradores³; (v) finalmente, resulta indispensable acreditar que los servicios prestados sean exclusivos para el beneficiario de la obra.

Elemento de exclusividad que ha sido exigido por esta Colegiatura en sus diferentes salas, entre ellas, en la decisión del 11/11/2015, rad. 2014-00451 M.p. Julio César Salazar Muñoz; la sentencia del 05/05/2017, rad. 2014-000627 M.p. Ana Lucía Caicedo Calderón y quien preside esta Sala en decisión anterior del 21/04/2021, rad. 2018-00110.

De manera concreta, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reciente jurisprudencia SL5033-2020 enseñó que la procedencia del artículo 34 del C.S.T. también ocurre cuando el contratista y sus trabajadores ejecutan actividades

conexas o complementarias a las propias y ordinarias del contratante, e incluso cuando las actividades no son permanentes, pero sí tienen el propósito de que el contratante cumpla con su objeto social.

Y, en otra oportunidad dijo que *“para su determinación puede tenerse en cuenta no sólo el objeto social del contratista y del beneficiario, sino también las características de la actividad desarrollada por el trabajador”*⁸.

3.1.2. Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente y con el propósito de verificar uno a uno los requisitos exigidos jurisprudencialmente para dar rienda suelta a la solidaridad reclamada, se advierte que:

i) Vínculo comercial: Aun cuando en el plenario no obra documento alguno que de cuenta del contrato comercial suscrito entre la demandada Eficacia S.A.S. y la Compañía Colgate Palmolive, lo cierto es que de las pruebas ya referidas y análisis de temas anteriores se concluyó que la demandante como trabajadora de Eficacia S.A.S. prestaba sus servicios a favor de dicha compañía en la promoción de los productos que esta produce, de ahí que bien puede inferirse el vínculo comercial entre ambas instituciones.

ii) Contrato de trabajo: Ninguna discusión se cernió en este asunto frente a la existencia del contrato de trabajo suscrito entre la demandante y Eficacia S.A.S.; por lo que este requisito se encuentra superado.

iii) Labor del contratista no sea extraña o ajena a la ejecutada normalmente por el contratante: también se acreditó el nexo entre lo ejecutado por la demandante y el objeto social del beneficiario, esto es, Compañía Colgate Palmolive ya sea como actividad directa, complementaria o conexa, pues el objeto social del contratante – Compañía Colgate Palmolive consiste en:

“fabricar, tramitar, comprar y vender al por mayor y al por menor (...) jabones, detergentes y compuesto de limpieza de todo carácter y descripción” (fl. 27, archivo 09, exp. Digital), tal como se desprende de su certificado de existencia y representación legal.

Por su parte, el objeto social de Eficacia S.A. consiste entre otros:

“(...)bpo en mercadeo y ventas: desarrollo de actividades de merchandising, ventas, promociones, fulfillment, generación de demanda, up selling (impulso de ventas), procesamiento de pedidos (...) bpo en logística: desarrollo de actividades de productividad en procesos de producción, bodegaje, aseo, gestión de suministro, gestión de transporte, cadena de abastecimiento y otros procesos similares o conexas (...)bpo en atención y servicios: desarrollo de actividades de información a clientes, televenta de toda clase de artículos, call center, investigación de mercados, teleconsultas, telemarketing, atención de servicios al cliente y otros procesos similares o conexos (...)” (fl. 267, archivo 03, exp. Digital),

Objetos sociales de los que bien puede concluirse que Eficacia S.A.S. prestaba servicios de comercialización, bodegaje y venta de los productos producidos por la Compañía Colgate Palmolive; para lo cual, la primera contrató los servicios de la demandante, esto es, para realizar la venta de dichos productos y con ello Eficacia S.A.S. cubría una necesidad propia del beneficiario como era la comercialización de los productos que esta produce.

iv) Deuda laboral: Como se anotó Eficacia S.A.S. adeuda obligaciones de orden laboral a la demandante, como fueron la reliquidación de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social.

v) Exclusividad: En el evento de ahora también se acreditó este elemento en la medida que como se analizó en apartes anteriores la representante legal de Eficacia S.A.S. al absolver el interrogatorio de parte aceptó que le empresa cliente siempre fue Colgate Palmolive. Confesión que a su vez se confirma con los desprendibles de pago de la demandante en los que el cliente siempre fue Colgate Palmolive; en consecuencia, acreditado se encuentra este requisito.

En consecuencia, se condenará a la Compañía Colgate Palmolive a responder solidariamente por las condenas endilgadas a Eficacia S.A.S. por concepto de cesantías, indemnizaciones y aportes a la seguridad social.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se revocará parcialmente la decisión de primer grado para declarar la existencia de una única relación laboral y la condena de algunas

acreencias laborales, pero se confirma para negar la restante pretensión de indemnización por despido sin justa causa. Sin costas en esta instancia ante el grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de la demandante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia proferida el 22 de septiembre del 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Sandra Patricia Serna Marín** contra **Eficacia S.A. y Compañía Colgate Palmolive**, que para mayor comprensión quedará así:

1º. DECLARAR la existencia de una única relación de trabajo entre Sandra Patricia Serna Marín y Eficacia S.A. desde el 04/02/2008 hasta el 17/10/2017.

2º. CONDENAR a Eficacia S.A. a pagar al sistema de seguridad social en pensiones – entidad administradora a la que se encuentre afiliada la demandante Sandra Patricia Serna Marín – el título pensional correspondiente a la diferencia entre el IBC pagado y el que debía pagarse desde marzo de 2010 hasta octubre de 2017. A continuación, se detalla mes a mes el IBC que debía ser tenido en cuenta por Eficacia S.A. al realizar el aporte a pensión de su trabajadora Sandra Patricia Serna Marín:

Mes y año	Total Salario
mar-10	953.500,00
abr-10	718.500,00
may-10	844.010,00
jun-10	594.010,00
jul-10	554.409,00
ago-10	969.010,00
sep-10	554.409,00
oct-10	594.010,00

nov-10	894.010,00
dic-10	594.010,00
ene-11	667.655,00
feb-11	39.947,00
mar-11	1.094.040,00
abr-11	599.200,00
may-11	984.912,00
jun-11	690.624,00
jul-11	620.624,00
ago-11	995.624,00
sep-11	830.624,00
oct-11	620.624,00
nov-11	1.135.624,00
dic-11	620.624,00
ene-12	1.209.500,00
feb-12	617.388,00
mar-12	296.100,00
abr-12	655.650,00
may-12	770.834,00
jun-12	848.834,00
jul-12	520.250,00
ago-12	823.835,00
sep-12	820.819,00
oct-12	823.835,00
nov-12	823.835,00
dic-12	823.835,00
ene-13	826.667,00
feb-13	851.667,00
mar-13	851.667,00
abr-13	521.667,00
may-13	683.580,00
jun-13	875.247,00
jul-13	875.247,00
ago-13	1.000.247,00
sep-13	808.580,00
oct-13	1.158.580,00
nov-13	783.580,00
dic-13	830.247,00
ene-14	834.667,00
feb-14	968.000,00
mar-14	921.333,00
abr-14	921.333,00
may-14	903.483,00
jun-14	651.138,00

jul-14	707.650,00
ago-14	807.650,00
sep-14	920.150,00
oct-14	772.099,00
nov-14	836.817,00
dic-14	1.003.483,00
ene-15	1.014.183,00
feb-15	985.017,00
mar-15	996.128,00
abr-15	996.128,00
may-15	896.128,00
jun-15	823.625,00
jul-15	383.120,00
ago-15	1.268.350,00
sep-15	1.193.350,00
oct-15	993.350,00
nov-15	830.850,00
dic-15	971.128,00
ene-16	1.017.045,00
feb-16	1.019.934,00
mar-16	816.584,00
abr-16	975.489,00
may-16	980.489,00
jun-16	1.113.823,00
jul-16	620.187,00
ago-16	842.728,00
sep-16	817.156,00
oct-16	917.156,00
nov-16	892.156,00
dic-16	1.039.934,00
ene-17	988.093,00
feb-17	1.078.636,00
mar-17	930.858,00
abr-17	1.166.414,00
may-17	1.137.789,00
jun-17	1.137.789,00
jul-17	1.192.785,00
ago-17	887.796,00
sep-17	887.796,00
oct-17	1.132.091,00

3º. CONDENAR a Eficacia S.A. a pagar a Sandra Patricia Serna Marín los siguientes conceptos laborales:

- Cesantías: \$4'021.450.
- Intereses a las cesantías: \$143.
- Prima de servicios: \$1.115.
- Vacaciones: \$16.343.

4º. CONDENAR a Eficacia S.A. a pagar a Sandra Patricia Serna Marín por concepto de sanción por no consignación de cesantías \$33.765 y por sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T. **los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria desde la terminación del contrato de trabajo hasta que se verifique el pago de las prestaciones sociales adeudadas.**

5º. ABSOLVER a Eficacia S.A. de la pretensión de indemnización por despido sin justa causa.

6º. CONDENAR a la Compañía Colgate Palmolive al pago solidario de las prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social e indemnizaciones a las que fue condenado Eficacia S.A. respecto de la trabajadora Sandra Patricia Serna Marín.

7º. CONDENAR en costas de primera instancia a Eficacia S.A. y Compañía Colgate Palmolive a favor de Sandra Patricia Serna Marín en un 80%.

SEGUNDO: Sin costas por lo expuesto.

Notifíquese y cúmplase,

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **49df99482eea01b943b5608333d2070364aed1813b7455e1e68f23b8794c45b4**

Documento generado en 17/05/2023 08:35:43 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>